

Volume 2 | No. 2 | Edisi : Juli - Desember 2013 | ISSN : 2302-4585

JURNAL *Kompetitif*



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

Kompetitif	Vol. 2	No. 2	Hal : 1 - 118	Palembang, Juli 2013	ISSN: 2302 - 4585
------------	--------	-------	---------------	----------------------	-------------------

KOMPETITIF

Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

DAFTAR ISI

Interpretasi Price Earning Ratio Dalam Penilaian Saham-Saham Blue Chips Di Bursa Efek Indonesia

Azmir Ferdinansyah,SE .MM 1 – 12

Pengaruh Pengungkapan Corporate Social Responsibility Terhadap Price Earning Ratio dan RAO Dengan Kepemilikan Saham Asing Sebagai Variabel Moderasi Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia

Kartawinata,SE.MP 13 – 24

Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Piutang Terhadap Penagihan Piutang Usaha Pada PT Dinamisator Palembang

Sahila,SE.MM 25 - 34

Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kota Palembang

Dra. Yasmina Martini,MM 35– 49

Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Kereta Api Terhadap Kepuasan Penumpang Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Wilayah Sub Divisi Regional III.1. Kertapati Palembang

NurEven,SE.MM 50 – 66

Faktor Penyebab Kredit Macet Dan Upaya Penanggulangan dan Penyelesaiannya di BRI (Studi Kasus BRI Unit Lemabang Palembang)

Yun Suprani,SE.MSi 67 -75

Potensi Retribusi Pasar di Kabupaten Banyuasin Sehingga Dapat Memberikan Kontribusi Besar Bagi Pendapatan Asli Daerah(PAD)

Firmansyah,SE.MSi 76 – 84

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Agung Palembang

Firdaus Sianipar,SE.MM 85 – 96

Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada Bank Danamon Unit Betung

M.Ridwan,SE.MM 97 – 107

Pengaruh Modal Kerja Terhadap Profitabilitas Pada CV. Putri Lintang sakti Bandar Lampung

Kusminaini Armin SE.MM 108 –118

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN PAJAK BUMI DAN BANGUNAN KOTA PALEMBANG

Yasmina Martini*)

ABSTRACT

This research aims to know the influence analysis of motivation and Leadership style on employees work productivity (Y) at construction and tax office in Palembang city. There are three hypotheses were evaluated in this research. First, the significant influence among motivation with employees work productivity. Second, the significant influence among leadership style with employees work productivity. Third, the significant influence among motivation and leadership style together with employees work productivity. This research population take in all employees at Construction and tax office in Palembang City which whole 54 employees, and sample totally 54 employees use population technique no sampling. This instrument of collecting data use questionnaire which use scale likert were assembled based on construct that derived from theories, and applied on operation variable. To know the validity of instrument, the evaluation of validity is done, with face validity characteristic. Analysis result of research stated in 5% significant found (1) correlation coefficient among motivation with employees work productivity about 0.337 with regression equation $Y = 29.010 + 0.660 X_1$ and determination coefficient about 0.113, (2) correlation coefficient among leadership style with employees work productivity about 0.642 with regression equation $Y = 41.261 + 0.762 X_2$ and determination coefficient about 0.413, (3) correlation coefficient among motivation and leadership style together with employees work productivity about 0.676 with regression equation $Y = 4.757 + 0.424 X_1 + 0.711 X_2$ and determination coefficient about 0.457. Contribution that given both two independent variables to employees work productivity each about 11.3% and 41.3% without controlling the influence of one to the others, but together have influence about 45.7%. Based on the research which has been done at construction and tax office in Palembang city about the influence analysis of motivation and leadership style on employees work productivity has significant influence.

Keywords : Motivation, Leadership Style, Productivity.

A. PENDAHULUAN

Dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Otonomi Daerah, menimbulkan perubahan atau penataan organisasi pemerintah, baik

ditingkat pusat maupun daerah. Hal ini juga berpengaruh terhadap instansi Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kota Palembang.

*) Dosen Fakultas Ekonomi UTP

Dimensi otonomi yang dikehendaki adalah sebuah progresifitas pegawai dalam mengefektifkan makna abdi masyarakat dan abdi negara. Maka produktivitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam hal ini tak dapat dielakkan begitu saja. Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) oleh para Wajib Pajak sangat penting, sejalan dengan semangat otonomi daerah. Dengan adanya peningkatan PAD, maka pelayanan kepada masyarakat semakin prima, utamanya dalam hal pembangunan di Kota Palembang.

Produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu peningkatan kualitas pegawai, penjenjangan pangkat/jabatan pegawai, peningkatan gaji, jumlah komposisi pegawai berdasarkan beban kerja (rincian tugas). Peningkatan sumber daya manusia termasuk penerapan manajemen sumber daya manusia yang strategis terhadap ketrampilan, disiplin, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Faktor disiplin kerja sangat diperlukan, karena sebagai dasar bagi pegawai, yang merupakan sumber daya manusia dalam organisasi untuk bekerja demi tujuan organisasi. Untuk itu peranan pimpinan dalam menempatkan pola disiplin kerja bagi pegawai sangat besar.

Bagi pegawai, motivasi kerja adalah penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi, seperti pemenuhan kebutuhan dan karier. Sedangkan bagi organisasi, motivasi kerja merupakan salah satu instrumen dalam mencapai tujuan institusi. Dengan demikian terdapat pengaruh antara motivasi dan gaya kepemimpinan dalam rangka untuk mencapai produktivitas kerja di sebuah instansi Pemerintah. Adanya pengaruh antara motivasi dan gaya kepemimpinan yang diberikan seorang pimpinan dalam satu organisasi kerja, diharapkan akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik bagi pegawai.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas

kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kota Palembang”.

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan diatas, maka permasalahan yang akan dibahas yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kota Palembang.
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kota Palembang.
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kota Palembang.

Tujuan penelitian yang dilakukan penulis adalah untuk mengetahui gambaran mengenai :

1. Pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di

Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kota Palembang.

2. Pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kota Palembang.
3. Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kota Palembang.

B. METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan studi kasus pada lingkup Kantor Pajak Bumi dan Bangunan Kota Palembang di dalam aplikasinya akan dipakai penelitian korelasi (correlation study), penelitian ini dirancang untuk menentukan tingkat pengaruh variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi.

2. Sampel

Seluruh populasi dijadikan sample sebanyak 50 orang, dengan 20 orang dijadikan sebagai objek uji coba instrument penelitian.

3. Sumber Data

- Data Primer (Kuesioner dan Wawancara)
- Data Sekunder (Kependudukan)

4. Instrumen Penelitian

Didalam penelitian ini digunakan 3 (tiga) instrument, yaitu Instrument Motivasi, instrument Gaya Kepemimpinan dan Instrumen Produktivitas Kerja, yang akan dikembangkan menjadi berbagai komponen parameter yang dapat diukur.

5. Teknik Pengukuran Variabel Penelitian

Instrumen Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah dalam bentuk angket (questionare) dengan menggunakan skala Likert.

6. Teknik Analisis Data

Didalam penganalisis data ini, digunakan analisis deskriptif dan analisis statistik.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data hasil penelitian yang diperoleh dilapangan untuk mendapatkan gambaran tentang beberapa karakteristik dari masing-masing variabel yang diteliti, baik variabel terikat yaitu Produktivitas

Kerja Pegawai maupun variabel bebas yaitu Motivasi dan Gaya Kepemimpinan. Karakteristik yang dimaksud berupa distribusi skor variabel yang diwujudkan dalam bentuk nilai rata-rata (mean), modus, median, standar deviasi serta varian.

Pada bagian ini dideskripsikan data hasil penelitian yang diperoleh dilapangan, baik data tentang Produktivitas Kerja Pegawai, Motivasi maupun Gaya Kepemimpinan. Data tersebut diperoleh dari hasil pengisian angket yang disebarkan kepada responden dengan menggunakan instrumen yang dibuat dan dikembangkan oleh peneliti. Dari hasil penelitian disajikan mulai dari variabel bebas, kemudian dilanjutkan dengan variabel terikat.

1. Variabel Motivasi (X_1)

Dari hasil perhitungan jawaban yang diberikan oleh 54 Orang Pegawai yang menjadi sampel penelitian, diperoleh data mengenai Motivasi (X_1) dengan skor skala teoritik antara 20 sampai 100. Setelah dilakukan perhitungan statistik didapat skor minimum sebesar 74 dan skor maksimum 100, mean sebesar

94,15, median 94,50, modus 93,00, simpangan baku 4,893 dan varian 23,940

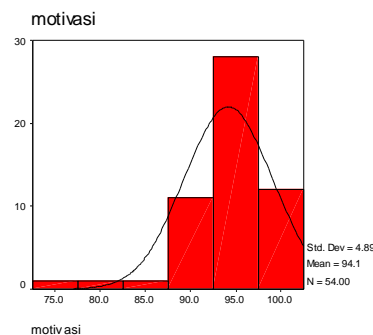
Distribusi frekuensi skor motivasi (X_1) dapat dilihat pada tabel 4, dan gambar histogram dapat dilihat pada gambar 1.

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Skor Motivasi (X_1)

Kelas	Interval Kelas	Frek.Absolut	Frek.Relatif %	Frek.Kumulatif %
1	74 - 77	1	1,85	1,85
2	78 - 81	1	1,85	3,70
3	82 - 85	0	0	3,70
4	86 - 89	4	7,41	11,11
5	90 - 93	16	29,63	40,74
6	94 - 97	20	37,04	77,78
7	98 - 101	12	22,22	100
	J u m l a h	54	100	

Sumber : Data diolah peneliti

Histogram



Gambar 1. Distribusi frekuensi skor motivasi (X_1)

Distribusi frekuensi skor motivasi (X_1) diatas dapat diklasifikasikan menjadi skor tinggi, skor sedang an skor rendah. Skor tinggi adalah skor rata-rata ditambah dengan satu standar deviasi keatas,

skor sedang adalah skor rata-rata ditambah atau dikurangi satu standar deviasi, sedangkan skor rendah adalah skor rata-rata dikurangi satu standar deviasi kebawah.

Tabel 2
Distribusi Klasifikasi Skor Motivasi (X₁)

No.	Kategori	Klasifikasi skor	Frek. Absolut	Frek. Relatif %
1	Tinggi	99 - 100	10	18,52
2	Sedang	90 - 98	38	70,37
3	Rendah	74 - 89	6	11,11
	J u m l a h	54	100	

Sumber : Data diolah peneliti

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa hanya 18,52 % pegawai yang menempati klasifikasi skor tinggi, sedangkan untuk klasifikasi skor sedang sebesar 70,37 % dan sisanya 11,11 % menempati klasifikasi skor rendah. Dengan demikian secara umum Motivasi kerja pegawai berdasarkan hasil penelitian ini berada pada klasifikasi sedang.

2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X₂)

Dari hasil perhitungan jawaban yang diberikan oleh 54 Orang Pegawai yang menjadi sampel

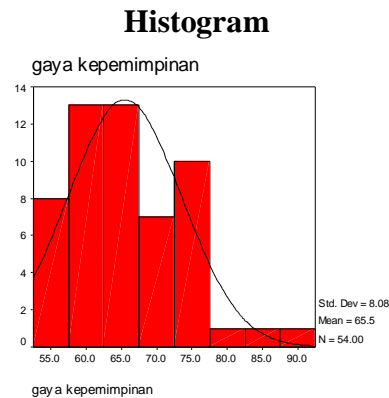
penelitian, diperoleh data mengenai Gaya Kepemimpinan (X₂) dengan skor skala teoritik antara 18 sampai 90. Setelah dilakukan perhitungan statistik didapat skor minimum sebesar 53 dan skor maksimum 90, mean sebesar 65,46, median 63,00, modus 63,00, simpangan baku 8,081 dan varian 65,310

Distribusi frekuensi skor gaya kepemimpinan (X₂) dapat dilihat pada tabel 3 dan gambar histogram dapat dilihat pada gambar 2.

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Skor Gaya Kepemimpinan (X₂)

Kelas	Interval Kelas	Frek.Absolut	Frek. Relatif %	Frek.Kumulatif %
1	53 - 58	9	16,67	16,67
2	59 - 64	24	44,44	61,11
3	65 - 70	4	7,41	68,52
4	71 - 76	14	25,93	94,45
5	77 - 82	1	1,85	96,30
6	83 - 88	1	1,85	98,15
7	89 - 94	1	1,85	100
	Jumlah	54	100	

Sumber : Data diolah peneliti



Gambar 2. Distribusi frekuensi skor Gaya Kepemimpinan (X₂)

Distribusi frekuensi skor gaya kepemimpinan (X₂) pada tabel 6 diatas dapat diklasifikasikan menjadi skor tinggi, skor sedang dan skor rendah. Skor tinggi adalah skor rata-rata ditambah dengan satu standar

deviasi keatas, skor sedang adalah skor rata-rata ditambah atau dikurangi satu standar deviasi, sedangkan skor rendah adalah skor rata-rata dikurangi satu standar deviasi kebawah.

Tabel 4
Distribusi Klasifikasi Skor Gaya Kepemimpinan (X₂)

No.	Kategori	Klasifikasi skor	Frek. Absolut	Frek. Relatif %
1	Tinggi	74 - 90	10	18,52
2	Sedang	58 - 73	36	66,67
3	Rendah	53 - 57	8	14,81
		Jumlah	54	100

Sumber : Data diolah peneliti

Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa hanya 18,52 % pegawai yang menempati klasifikasi skor tinggi, sedangkan untuk klasifikasi skor sedang sebesar 66,67 % dan sisanya 14,81 % menempati klasifikasi skor rendah. Dengan demikian secara umum Gaya Kepemimpinan berdasarkan hasil penelitian ini berada pada klasifikasi sedang.

3. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Dari hasil perhitungan jawaban yang diberikan oleh 54 Orang Pegawai yang menjadi sampel penelitian, diperoleh data mengenai Produktivitas Kerja (Y) dengan skor skala teoritik antara 22 sampai 110. Setelah dilakukan perhitungan statistik didapat skor minimum sebesar 78 dan skor maksimum 110,

mean sebesar 91,17, median 88,00, modus 87,00, simpangan baku 9,591 dan varian 91,991

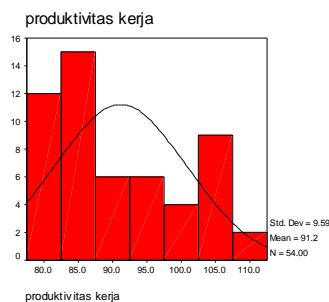
Distribusi frekuensi skor Produktivitas Kerja (Y) dapat dilihat pada tabel 5 dan gambar histogram dapat dilihat pada gambar 3.

Tabel 5
Distribusi Frekuensi Skor Produktivitas Kerja (Y)

Kelas	Interval Kelas	Frek.Absolut	Frek. Relatif %	Frek.Kumulatif %
1	78 - 82	12	22,22	22,22
2	83 - 87	15	27,78	50,00
3	88 - 92	6	11,11	61,11
4	93 - 97	6	11,11	72,22
5	98 - 102	4	7,41	79,63
6	103 - 107	9	16,67	96,30
7	108 - 112	2	3,70	100
	Jumlah	54	100	

Sumber : Data diolah peneliti

Histogram



Gambar 3. Distribusi frekuensi skor Produktivitas Kerja (Y)

Distribusi frekuensi skor produktivitas kerja (Y) pada tabel 5 diatas dapat diklasifikasikan menjadi skor tinggi, skor sedang an skor rendah. Skor tinggi adalah skor rata-rata ditambah dengan satu standar

deviasi keatas, skor sedang adalah skor rata-rata ditambah atau dikurangi satu standar deviasi, sedangkan skor rendah adalah skor rata-rata dikurangi satu standar deviasi kebawah.

Tabel 6
Distribusi Klasifikasi Skor Produktivitas Kerja (Y)

No.	Kategori	Klasifikasi skor	Frek. Absolut	Frek. Relatif %
1	Tinggi	101 - 110	12	22,22
2	Sedang	83 - 100	30	55,56
3	Rendah	78 - 82	12	22,22
J u m l a h			54	100,00

Sumber : Data diolah peneliti

Dari Tabel 6 diatas ternyata bahwa hanya 22,22 % pegawai yang menempati klasifikasi skor tinggi, sedangkan untuk klasifikasi skor sedang sebesar 55,56 % dan sisanya 22,22 % menempati klasifikasi skor rendah. Ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki produktivitas kerja tinggi lebih sedikit, dibandingkan dengan pegawai yang memiliki produktivitas kerja sedang.

Oleh karena itu perlu ditingkatkan lagi produktivitas kerja pegawai di kantor Pajak Bumi dan Bangunan Kota Palembang.

4. Analisis Statistik

Sebelum melakukan analisis statistik, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis.

Pengujian Persyaratan Analisis

a. Uji Persyaratan

Sebagaimana telah disebutkan diatas bahwa penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu Variabel Motivasi (X_1) dan Variabel Gaya

Kepemimpinan (X_2), serta satu Variabel terikat yaitu Variabel Produktivitas Kerja (Y). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis korelasi, regresi sederhana, dan regresi berganda. Sebelum data diolah dengan teknik regresi perlu diketahui dengan pengujian persyaratan, yaitu pengujian validitas dan reliabilitas instrumen dilanjutkan dengan pengujian normalitas dan homogenitas Y berdasarkan pengelompokan X agar hasil analisis regresi dapat digunakan untuk memberikan kesimpulan. Dari persyaratan tersebut ada dua persyaratan pengujian yaitu uji persyaratan normalitas Y atas X dan uji persyaratan homogenitas kelompok-kelompok skor Y berdasarkan kesamaan data X. Sedangkan uji linieritas berbentuk sederhana Y atas X akan diuji pada bagian hipotesis penelitian.

1. Uji Validitas

Dari hasil uji coba instrumen (penelitian pertama) didapat bahwa variabel dalam penelitian yaitu variabel Motivasi (X_1) ada 20 soal (pernyataan) yang valid, variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) ada 18 soal (pernyataan) yang valid, sedangkan variable Produktivitas Kerja (Y) ada 22 soal (pernyataan) yang valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sama halnya dengan uji validitas dimana ketiga variabel dalam penelitian ini yaitu X_1 didapatkan nilai Spearman-Brown = 0,9211, X_2 didapatkan nilai Spearman-Brown = 0,6754, dan Y didapatkan nilai Spearman-Brown = 0,8762. Nilai korelasi dari ketiga variabel ini cukup tinggi (mendekati 1) maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian lolos uji reliabilitas.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan data masing-masing variabel bebas untuk mengetahui apakah data populasi tersebut berdistribusi

normal atau tidak. Pengujian persyaratan ini dilakukan dengan menggunakan *Uji Kolmogorov-Smirnov-Test* dengan rumusan hipotesis statistik :

H_0 : data populasi berdistribusi normal

H_a : data populasi tidak berdistribusi normal.

Kriteria pengujian adalah :

terima H_0 jika asymp.sig yang diperoleh lebih besar dari $\alpha = 0,05$ atau tolak H_0 jika asymp.sig yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$

a. Uji Normalitas Y atas X_1

Dari perhitungan regresi sederhana untuk variabel Produktivitas Kerja atas variabel Motivasi dihitung nilai berdasarkan persamaan regresi $\hat{Y} = a + bX_1$. Dari perhitungan tersebut, asymp.sig diperoleh sebesar 0,183, nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima maka dapat disimpulkan bahwa galat taksiran Y atas X_1 berdistribusi normal.

b. Uji Normalitas Y atas X_2

Dari perhitungan regresi sederhana untuk variabel Produktivitas kerja atas variabel Gaya

Kepemimpinan dihitung nilai berdasarkan persamaan regresi $\hat{Y} = a + bX_2$.

Dari perhitungan tersebut, asymp.sig diperoleh sebesar 0,054, nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima maka dapat disimpulkan bahwa galat taksiran Y atas X_1 berdistribusi normal.

c. Uji Homogenitas

Uji Homogenitas yang dimaksud adalah untuk menguji homogenitas varians antara kelompok data Y yang dikembangkan berdasarkan kesamaan nilai X. Pengujian homogenitas dilakukan dengan *Uji Levenet* dengan rumusan hipotesis statistik :

H_0 : variansi populasi antar kelompok sama (homogen)
 H_a : variansi populasi antar kelompok tidak sama (tidak homogen)

Kriteria pengujian adalah :
 terima H_0 jika asymp.sig yang diperoleh lebih besar dari $\alpha = 0,05$ atau tolak H_0 jika asymp.sig yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$

d. Uji Homogenitas Varians Y atas X_1

Hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas varians Y atas X_1 diperoleh uji levene test dengan tingkat signifikansi sebesar 0,241. Perhitungan ini lebih besar dari $\alpha = 0,05$, yang berarti H_0 diterima maka dapat disimpulkan bahwa varians kelompok-kelompok Y atas X_1 adalah homogen.

e. Uji Homogenitas Varians Y atas X_2

Hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas varians Y atas X_2 diperoleh uji levene test dengan tingkat signifikansi sebesar 0,133. Perhitungan ini lebih besar dari $\alpha = 0,05$, yang berarti H_0 diterima maka

dapat disimpulkan bahwa varians kelompok-kelompok Y atas X_2 adalah homogen.

Hasil pengujian persyaratan analisis menunjukkan bahwa sampel diambil secara random, data berdistribusi normal, pasangan data variabel prediktor (X_1 dan X_2) independen satu dengan lainnya serta variansnya homogen. Oleh karena itu pengujian hipotesis statistik dapat dilakukan. Namun sebelum pengujian hipotesis dilaksanakan perlu dilakukan terlebih dahulu pengujian kelinieran dan keberartian regresi yang terbentuk untuk masing-masing variabel.

f. Uji Linieritas dan Signifikansi Regresi

Penggunaan teknik statistik analisis regresi untuk menguji pengaruh antar variabel harus memenuhi persyaratan antara lain bahwa variabel-variabel

tersebut harus bersifat linier. Jika sifat ini tidak terpenuhi maka teknik analisis regresi untuk menguji pengaruh antar variabel tidak dapat dilakukan.

g. Uji Linieritas dan Signifikansi Variabel Motivasi (X_1) dengan Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh harga F_{hitung} sebesar 6,653, taraf signifikansi 0,013, ini berarti bahwa taraf signifikansi 0,013 lebih kecil dari 0,05 maka regresi signifikan dan persamaan regresi $\hat{Y} = 29,010 + 0,660 X_1$ adalah linier.

h. Uji Linieritas dan Signifikansi Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) dengan Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi regresi diperoleh harga F_{hitung} sebesar 36,529, dengan taraf signifikansi

0,000, ini berarti bahwa taraf signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka regresi signifikan dan persamaan regresi $\hat{Y} = 41,261 + 0,762 X_2$ adalah linier.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil penelitian baik melalui analisis statistik deskriptif maupun analisis statistik induktif (inferensial), maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan produktivitas kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kota Palembang sebesar 11,3 %, hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan pihak manajemen masih rendah, yang tentunya akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Selain itu secara umum distribusi klasifikasi skor motivasi pegawai berada pada kategori sedang sebesar 70,37 %, sedangkan yang berada pada

kategori tinggi baru mencapai 18,52 %.

2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan produktivitas kerja di Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kota Palembang sebesar 41,3 %, ini berarti bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh atau kontribusi yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Disamping itu distribusi klasifikasi skor gaya kepemimpinan berada pada kategori sedang yakni sebesar 66,67 % dan yang berada pada kategori tinggi hanya sebesar 18,52 %.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja di Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kota Palembang sebesar 45,7 %, sisanya sebesar 54,3 % dipengaruhi oleh faktor lain (e), ini berarti bahwa

produktivitas kerja pegawai belum dapat ditingkatkan sebagaimana yang diharapkan bila hanya tergantung pada faktor motivasi dan gaya kepemimpinan saja.

Saran

1. Hendaknya pihak manajemen dalam hal ini Pimpinan Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kota Palembang lebih meningkatkan lagi motivasi, dukungan dan dorongan atau membangkitkan semangat kerja secara terus menerus agar pegawai terpacu semangatnya, misalnya dengan memberikan penghargaan, insentif (perangsang), menumbuhkan perasaan memiliki, memberikan kesempatan untuk meningkatkan jenjang karir sesuai dengan potensi pegawai tersebut, dan lain-lain agar produktivitas kerja pegawai dapat dioptimalkan sesuai dengan yang diharapkan (sesuai dengan tujuan organisasi).
2. Mengingat gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang cukup tinggi terhadap

produktivitas kerja pegawai, maka hendaknya pihak Pimpinan di Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kota Palembang lebih meningkatkan pendekatan melalui gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan menekankan unsur disiplin kerja para pegawai mulai dari tingkat kehadiran sampai ke tata pelaksanaan tugas sehari-hari.

3. Bagi para peneliti diharapkan dapat menindak lanjuti lebih jauh hasil penelitian ini dengan mengembangkan variable-variabel bebas lainnya yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kota Palembang, Hal ini perlu dilakukan karena masih ada factor lain (sebesar 54,3 %) yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai selain motivasi dan gaya kepemimpinan.

DAFTAR RUJUKAN

James A.F. Stoner, 2002,
Manajemen. Erlangga, Surabaya.

-----, 2003,
Manajemen, Edisi Kedua, Erlangga,
Surabaya.

-----, 2004,
Manajemen. Erlangga, Surabaya.

*Hasil Penerimaan Pajak Bumi dan
Bangunan Pemerintah Pusat
dan Daerah*, jo. Keputusan
Menteri Keuangan, Nomor
82/KMK.04/2000, *tentang
Pemberian Hasil Pajak Bumi
dan Bangunan antara
Pemerintah Pusat dan
Daerah ke Instansi yang
berhak*.

Manulang, M, 2004, *Management
Personalia*, Cetakan
Kesembilan, Ghalia
Indonesia, Jakarta.

Malayu, S.P. Hasibuan, 2004,
*Manajemen Sumber Daya
Manusia*, Penerbit Bumi
Aksara, Jakarta.

Scoot, 2002, *Human Behavior at
Work : Organization
Behavior*, Seventh Edition,
Mc.Grow – Hill Inc, *Perilaku
dalam Organisasi*, Penerbit
Erlangga, Surabaya.

Sugiyono, 2005, *Metode Penelitian
Administrasi*, STIE YKPM, Jakarta.

Wirawan. MSL, 2003, *Teori
Kepemimpinan*, Yayasan
Bangun Indonesia dan
UHAMKA Press, Jakarta.